



## التدخلات / التوصيات

1. زيادة الوعي لدى المجتمع بأهمية عمل المرأة باعتباره عنصراً فاعلاً في العملية التنموية التي لا تكتمل بدونها واعتبار العمل حق لها لا حاجة فقط. ويأتي ذلك من خلال حملات التوعية للمجتمع والمرأة نفسها عن طبيعة العمل وقيمتها، بالإضافة الى مساهمتها في الدخل القومي.
2. خلق بيئة داعمة للمرأة العاملة كتوفير فرص عمل على مستوى المحافظات المختلفة وليس فقط في محافظة واحدة، بالإضافة الى ضرورة توفير أشكال مختلفة من خدمات الرعاية والخدمة للأطفال وخاصة للنساء العاملات لتمكينهن من ظروف عمل أكثر ملاءمة لأدوارهن في الأسرة.
3. خلق فرص عمل جديدة في مختلف المناطق الفلسطينية، بما في ذلك وظائف بدوام جزئي في القطاع الخاص والقطاع العام، وكذلك في مؤسسات المجتمع المدني. لإعطاء النساء مزيداً من الخيارات في حال عدم استطاعتهم التفرغ الكامل للعمل، بسبب المسؤوليات العائلية أو الظروف الاقتصادية.
4. العمل على توفير تخصصات جديدة غير تقليدية، وذلك من خلال تشجيع الفتيات على تنويع مجالات دراستهن لاكتساب المهارات اللازمة للدخول بجميع قطاعات سوق العمل الفلسطيني.
5. إعادة النظر بالمناهج والتخصصات الأكاديمية في الجامعات والكليات المختلفة بما يتناسب واحتياجات السوق الفلسطيني وتوجيه الطالبات نحو مجالات تدريب وتخصصات غير تقليدية (ليس بالضرورة الحداثة والنجارة).
6. العمل على إدخال فصول جديدة إلى المنهاج الفلسطيني للصف العاشر عن أهمية التدريب المهني.

7. يتطلب من الجهات الحكومية القيام بحملة توعية وتقديم برامج بالتشارك مع القطاعات المختلفة وبالتحديد مؤسسات وشركات القطاع الخاص بهدف استيعاب خريجي التدريب المهني لما يعود على هذه المؤسسات من نفع وفائدة، وتغيير النظرة السائدة عن طبيعة المهن باعتبارها معيبة وغير لائقة.
8. توفير دراسات لفهم واقع مشاركة النساء في سوق العمل، آخذين بعين الاعتبار متغيرات تتعلق بالجنس والمنطقة، وأخرى تتعلق بالجنس والمحافظة، وأخرى تتعلق بمشاركة النساء في العمل غير المنظم، وذلك لإعطاء صورة شمولية عن وضعية النساء في سوق العمل الفلسطيني. والعمل على تطبيق توصياتها.
9. إجراء دراسة مسحية لمعرفة احتياجات سوق العمل وتوجهات النساء وتحديد الصعوبات التي تواجه قطاع التعليم المهني والتقني.
10. دراسة عن مدى احتياجات سوق العمل الفلسطيني في المهن (أكاديمية، مهنية) والتي تخص عمل المرأة لتزويدها لصناع القرار لوضع استراتيجيات أو تقديم الدعم اللازم.
11. تشجيع القطاع الخاص والأهلي على زيادة نسبة تشغيل الإناث في مؤسساتهم مع تطبيق بنود قانون العمل فيما يختص بعمالة النساء.
12. دعم التشغيل الذاتي من خلال دعم التعاونية النسوية والمشاريع الصناعية، وتقديم التدريب والمتابعة اللازمين لانجاح المشروع.

تنويه: "إن الآراء والأفكار الواردة في هذه الورقة تعبر عن آراء كاتبها، ولا تعبر بالضرورة عن رأي معهد الصحة العامة والمجتمعية أو الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أو وزارة العمل".

شكر وتقدير لكل من ساعد في انجاز هذه الورقة السياساتية من مراجعه وتدقيق وايداء الملاحظات، ونخص بالذكر كل من وزارة العمل (وحدة النوع الاجتماعي، وحدة السياسات والمشاريع، الادارة العامة للتشغيل، الادارة العامة للتدريب المهني)، اللجنة الوطنية لتشغيل النساء، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الدكتورة سامية البطمة.



صندوق الأمم المتحدة للسكان  
(UNFPA)



معهد الصحة العامة والمجتمعية

جامعة بيرزيت | صندوق بريد 14 | بيرزيت، فلسطين  
تلفون: 298 2020 - 2 - 972+ | بريد إلكتروني: icph@birzeit.edu  
موقع إلكتروني: http://icph.birzeit.edu/publications-resources

## ورقة سياسية - رقم (٦) ( تشرين ثاني 2013)

# مشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني

إعداد: أسماء الحج محمد؛ وزارة العمل الفلسطينية - حاتم قرارية؛ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني  
إشراف: د. نفين أبورميلا - معهد الصحة العامة والمجتمعية - جامعة بيرزيت



إن فجوة التمييز وعدم المساواة في سوق العمل من منظور النوع الاجتماعي لازالت قائمة بالرغم من أن النساء في المجتمع تقارب الرجال من حيث العدد، تشير البيانات والأرقام الوطنية بهذا الخصوص إلى تدني مشاركة النساء في سوق العمل مقابل الرجال رغم المستوى التعليمي الذي تتميز به النساء في المجتمع الفلسطيني. هذا بالإضافة إلى انخراطهن في العمل بدون أجر بنسبة كبيرة، وتمركزهن في مجالات تعرف تاريخياً بأنها المجالات الأمثل للنساء، مثل قطاعي الخدمات والزراعة، ولابد لهذا بأن يؤثر على مسار التمكين الإقتصادي والإجتماعي للنساء في المجتمع الفلسطيني وبالتالي التأثير على الرؤية التنموية للمجتمع الذي نريد.<sup>2</sup>

الوصول إلى المشاركة المثلث للنساء في التنمية يتطلب توفير المقومات منها الذاتية ومنها البيئة الخارجية.

من البديهي أن الوصول إلى المشاركة المثلى للنساء في التنمية يتطلب توفير عدة مقومات، منها ذاتية مثل (التعليم، والتأهيل والتدريب، والوعي الاجتماعي) وأخرى تتعلق بالبيئة الخارجية لقاعدة العمل الإقتصادية مثل توفير فرص العمل المناسبة، وتشارك في توفير هذه المقومات مؤسسات المجتمع المدنية بمختلف أنواعها، كما تتوفر بجانبها مجموعة من الخدمات الإجتماعية المساعدة على دخول النساء إلى الميادين المختلفة.

تهدف هذه الورقة إلى تسليط الضوء على واقع مشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني، والمعوقات التي تحد من مشاركة النساء في القوى العاملة، والخروج بمقترحات وتوصيات تساهم تساهم في زيادة نسبة مشاركة النساء في سوق العمل على ضوء نتائج الورقة، وذلك بالاستناد إلى أحدث الأرقام والإحصاءات الوطنية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (مسح القوى العاملة الفلسطيني التقرير السنوي 2012)، بالإضافة الى مصادر أخرى تناولت قضايا مرتبطة بمشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني.

## مقدمة

تمثل القوى العاملة أحد أهداف التنمية على الصعيدين الاجتماعي والإقتصادي، ويتأثر حجم وتركيب القوى العاملة في أي بلد بعدد من العوامل الإجتماعية والإقتصادية، كما تؤثر العوامل الإجتماعية المتعلقة بالمستوى التعليمي وواقع التدريب المهني بنوعية العرض من القوى العاملة من حيث المهارة والخبرة، كما يؤثر معدل أيام العمل ومعدل ساعات العمل ومستوى الأجور ونسب البطالة وظروف العمل الأخرى في تركيب القوى العاملة وخصائصها الاقتصادية.<sup>1</sup>

فجوة التمييز وعدم المساواة في سوق العمل من منظور النوع الاجتماعي لازالت قائمة بالرغم من أن المرأة في المجتمع تقارب الرجل من حيث العدد.

1. لؤي شبانة، ورقة مقدمة الى المؤتمر الدولي الرابع للمرأة، غزة - فلسطين، تشرين ثاني 1999  
2. المصدر السابق



## الواقع الديمضرافي

سوق العمل في السنوات القادمة سيشهد تدفقاً أكبر من حيث الداخلين من الذكور والاناث لأول مرة.

بلغ عدد السكان المقدر في فلسطين 4.42 مليون نسمة منتصف عام 2013، ومن المتوقع أن يرتفع هذا العدد إلى حوالي 5.37 مليون نسمة في منتصف عام 2020، كما يتوقع أن يصل عددهم منتصف عام 2025 إلى 6.06 مليون نسمة. تشير التقديرات بأن الأعداد المتوقعة للمرشحين للدخول إلى سوق العمل (الأفراد 15 سنة فأكثر) متقاربة جداً بين الذكور والإناث، حيث بلغ عددهم منتصف عام 2013 حوالي 2.65 مليون نسمة، منهم 1.34 مليون ذكر و1.31 مليون أنثى. في حين من المتوقع أن يبلغ عددهم في منتصف عام 2020 حوالي 3.31 مليون نسمة، منهم 1.68 مليون ذكر و1.63 مليون أنثى. كما تشير التقديرات السكانية إلى أن عددهم سيبالغ حوالي 3.83 مليون نسمة عام 2025، منهم 1.94 مليون ذكر و1.89 مليون أنثى. ويتضح لنا من هذا أن سوق العمل في السنوات القادمة سيشهد تدفقاً أكبر من حيث الداخلين من الذكور والإناث لأول مرة<sup>3</sup> وهذه فرصة ذهبية يجب استغلالها لبناء وتنمية الدولة.

## المشاركة في القوى العاملة

القوى العاملة : هم جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل (15 سنة فأكثر) وينطبق عليهم مفهوم العمالة أو البطالة.

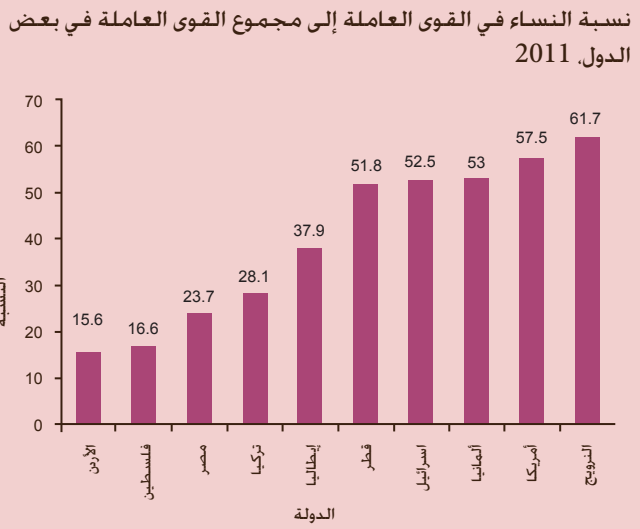
مشاركة متدنية للإناث في القوى العاملة مقارنة بالذكور.

تعتبر المشاركة في القوى العاملة مؤشراً أساسياً لمدى نشاط سوق العمل وفعاليتها في توفير فرص العمل. وعلى الرغم من التحسن الملحوظ على مشاركة النساء في القوى العاملة في فلسطين إلا أنها مازالت متدنية بالمقارنة بمشاركة الرجال. فقد أشارت البيانات إلى ان نسبة المشاركة في فلسطين للجنسين بلغت 43.6% من إجمالي القوة البشرية (الأفراد الذين أعمارهم 15 سنة فأكثر) خلال العام 2012<sup>4</sup>، في حين أظهرت البيانات ان مشاركة الرجال كانت أعلى منها للنساء (المؤهلين للدخول الى سوق العمل) حيث بلغت للرجال 69.1% بالمقابل كانت للنساء 17.4% للعام 2012. أما في عام 2011 فقد كانت نسبة

المشاركة للنساء 16.6%. وهنا يأتي التساؤل:

هل ستبقى هذه النسبة كما هي حتى عام 2025؟

هذا وتعد مشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني للعام 2011 من أدنى المعدلات<sup>5</sup> إذا تم مقارنتها مع دول أخرى.



## العمالة النسوية

سنستعرض فيما يلي السمات الأساسية لعمل النساء من أجل فهم طبيعة مشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني:

### 1. الحالة العمالية:

أظهرت البيانات للعام 2012 بأن 66.9% من العاملين يعملون بأجر (67.7% ذكور و 63.2% إناث). في حين 17.9% يعملون لحسابهم الخاص (19.4% ذكور و 10.6% إناث). و 8.8% يعملون لدى الأسرة بدون أجر (5.5% ذكور و 24.6% إناث). و 6.4% أصحاب عمل (7.4% ذكور و 1.6% إناث)<sup>6</sup>

إن البيانات أعلاه توضح بأن أكثر من ربع النساء يعملن بدون أجر، وهذا يعني أن حرمان النساء من قدرتهن على التصرف أو التحكم بعائد العمل كحق أساسي من حقوقهن يقلل فرصهن في الإنفاق على احتياجاتهن الأساسية التي تتعلق بالغذاء، المسكن، الخدمات الصحية والتعليمية على النحو الذي يروونه مناسباً. والذي يعتبر خطوة أساسية لتحقيق الحد الأدنى من الأمان المادي والمعنوي على المستوى الفردي والوطني<sup>7</sup> من ناحية أخرى. فإن العمل في مشاريع أو مزارع أسرية غالباً ما يكون على درجة متدنية من التنظيم ودرجة عالية من الموسمية ولا يساهم بشكل حقيقي في رفع كفاءة العاملين وتدريبهم<sup>8</sup>

3. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. 2013. تقديرات منقحة مبنية على النتائج النهائية للتعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2007. رام الله - فلسطين.  
4. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. 2013. مسح القوى العاملة 2012. رام الله - فلسطين.  
5. الصفحة الالكترونية لتقرير التنمية البشرية 2013، وتعكس بيانات لعام 2011.  
6. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. 2013. مسح القوى العاملة 2012. رام الله - فلسطين.  
7. ورقة الحقائق (1). النساء في سوق العمل ... سمات وخصائص. فداء البرغوثي. معدة للجنة الوطنية لتشغيل النساء.  
8. لؤي شبانة، ورقة مقدمة الى المؤتمر الدولي الرابع للمرأة، غزة - فلسطين، تشرين ثاني 1999

## 2. المهنة الرئيسية:

أظهرت البيانات للعام 2012 أن 49.5% من النساء يعملن كفنيات ومتخصصات ومساعدات وكتبة. وتمثل هذه النسبة الأعلى بين النساء العاملات مقابل 22.1% من الذكور. بينما بلغت نسبة من يعملن في القطاع الزراعي 18.7% مقابل 4.7% للذكور. في حين مازالت النساء مستثنيات بشكل كبير من المهن الأخرى. ويتمثل ذلك في نسبة اللواتي يعملن في مجال الخدمات والباعة في الأسواق 11.2%. ومن يعملن في الحرف وما إليها من المهن 6.0%. ومن يعملن في المهن الأولية 6.8%. في حين بلغت النسبة للواتي يعملن في تشغيل الآلات وتجميعها 3.6%. و 4.2% مُشَرَّعات وموظفات الإدارة العليا<sup>9</sup>

من ناحية أخرى. يلاحظ بأن معظم المهن أعلاه هي مهن لا يقصدها الذكور. وهذا يدفع باتجاه الاعتقاد بأن طريقة انخراط المرأة في سوق العمل مرتبطة بالمهن التي لا يقصدها الذكور أكثر من كونها عملية تنافسية تستطيع المرأة التنافس عليها مع الرجل. وبطبيعة الحال فإن هذا يقلل من فرص استيعاب العمالة النسوية لا سيما وأن سوق العمل الفلسطيني يعاني اصلاً من مشكلة استيعاب العرض الكبير للعمالة الذكورية.<sup>10</sup>

بناء على ما ذكر نجد أن تركز المرأة الفلسطينية العاملة في قطاعات اقتصادية محددة، له صلة وطيدة بطبيعة النظام التعليمي والبنية الاجتماعية الفلسطينية. وله أيضاً صلة وطيدة بالوعي المجتمعي والعادات الاجتماعية والعرفية السائدة والتي تعزز دائماً فكرة تقسيم العمل على أساس الجنس. و يظهر في هذا التقسيم الميل الاجتماعي والثقافي السائد نحو وضع المرأة الفلسطينية وتركيزها في إطار الأعمال القريبة من وظيفتها الاجتماعية التقليدية التي تتمحور حول الأعمال المنزلية. ودورها الإنجابي والدور الرعائي وتنشئة الأطفال. لذا تعمل المرأة في عدد أقل من المهن التي يعمل بها الرجل.

## 3. النشاط الاقتصادي

النشاط الاقتصادي: طبيعة العمل الذي تمارسه المؤسسة والذي قامت من اجله حسب التصنيف المولي الموحد للأنشطة الاقتصادية (التنقيح الرابع) ويسهم بأكثر قدر من القيمة المضافة في حالة تصد الأنشطة داخل المؤسسة الواحدة.

حوالي 82.0% من النساء العاملات يتركزن في قطاعي الزراعة والخدمات

تشير الإحصاءات لعام 2012 إلى تركز غالبية النساء في قطاعي الخدمات والزراعة. حيث تعمل 81.7% من النساء المنخرطات في سوق العمل في هذين القطاعين بواقع 58.0% مقابل 31.1% للرجال في قطاع الخدمات. و 23.7% مقابل 8.9% للرجال في قطاع الزراعة. أما الصناعات التحويلية فقد استوعبت ما نسبته 8.5% من النساء العاملات. في حين توزعت 9.8% على بقية الأنشطة الاقتصادية على النحو التالي: 0.3% فقط في البناء والتشييد: 1.1% للنقل والتخزين والاتصالات: 8.4% للتجارة والمطاعم والفنادق<sup>11</sup>

4. مشاركة النساء في القوى العاملة حسب عدد سنوات الدراسة والمؤهل العلمي:

كلما ارتفع المستوى التعليمي لدى النساء كلما زاد من فرصتها في الدخول الى سوق العمل.

أشارت الإحصاءات الوطنية للعام 2012 إلى أن حوالي 43.9% من المشاركات في القوى العاملة حصلن على 13 سنة دراسية فأكثر. مقابل 70.0% للذكور. كما أشارت تلك الإحصاءات إلى أن النساء الحاصلات على دبلوم متوسط كمؤهل علمي تشارك أقل في القوى العاملة من النساء الحاصلات على بكالوريوس كمؤهل علمي حيث بلغت 50.7% مقابل 76.1% على التوالي<sup>12</sup> مما يعني أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي لدى النساء كلما زاد من فرصتها في الدخول الى سوق العمل.

## 5. البطالة بين النساء

البطالة بين النساء: تشمل هذه الفئة جميع النساء اللواتي ينتمين لسن العمل (15 سنة فأكثر) ولم يملن أبداً خلال فترة الإسناد في أي نوع من الأعمال، وكن خلال هذه الفترة مستعدات للعمل وقمن بالبحث عنه بإحدى الطرق مثل مطالبة الصحف، التسجيل في مكاتب الاستخدام، سؤال الأصدقاء والأقارب أو غير ذلك من الطرق.

إتساع الفجوة في معدلات البطالة بين الجنسين

9. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. 2013. مسح القوى العاملة 2012. رام الله - فلسطين.  
10. جامعة بيرزيت- برنامج دراسات المرأة. 1998. دمج المرأة في العمل المأجور. التحديات والعقبات والاستراتيجيات. ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي. رام الله - فلسطين.  
11. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. 2013. مسح القوى العاملة 2012. رام الله - فلسطين.  
12. نفس المصدر السابق





تشير البيانات الفلسطينية إلى أن نسبة العاطلين عن العمل من بين المشاركين في القوى العاملة في العام 2012 بلغت 23.0%. أي أكثر من حُمس المشاركين في القوى العاملة. وعند النظر إلى التوزيع النسبي للبطالة حسب الجنس فقد بلغت نسبة البطالة بين النساء المشاركات في القوى العاملة 32.9% مقابل 20.5% للذكور لنفس العام.<sup>13</sup>

تظهر الأرقام تبايناً واضحاً بين الجنسين. وبهذا تنسج الهوية في معدلات البطالة بينهما. كما نلاحظ أن البيانات أعلاه تبين أن تركيز النساء في طابور الانتظار للحصول على فرصة عمل أعلى من تركيز النساء في القوى العاملة. وهذا يعني أن نسبة البطالة لدى النساء أعلى من نسبتهن الإجمالية في القوى العاملة. أي أن مشكلة تدني مشاركة النساء في سوق العمل قد تعزى لأسباب متعلقة بمقدرة السوق على استيعاب العرض من العمالة النسبوية أكثر منها قضية عزوف من قبل النساء أو الانتقائية في قبول أعمال بشروط محددة أو مواصفات معينة.

حوالي 90.0% من الماطلات عن العمل حطان على 13 سنة دراسية فأكثر.

وقد أشارت الإحصاءات الوطنية للعام 2012 إلى أن حوالي 89.5% من العاطلات عن العمل حصلن على 13 سنة دراسية فأكثر. مقابل 21.3% للذكور. وكذلك أظهرت البيانات أن نسبة البطالة بين النساء الحاصلات على مؤهل علمي ببلوم متوسط أدنى من النساء الحاصلات على مستوى تعليمي بكالوريوس حيث بلغت 43.6% مقابل 49.1% على التوالي.<sup>14</sup>

كشفت الخريجات الباحثات عن عمل عن أسباب هذه الفجوة التمييزية في معدلات البطالة للإناث مقارنة مع الذكور تحديداً للواتي تلقين تعليماً عالياً 13 سنة دراسية فأكثر. فقد أشارت 92% منهن بأن قلة فرص العمل المعروضة هي السبب وراء عدم حصولهن على فرصة عمل. وبالتالي انخفاض الطلب على عمل النساء في سوق العمل الفلسطيني. ناهيك عن وجود فائض من الخريجين و الخريجات في ذات التخصص (90%). والذي لا بد أن يخلق حالة من التراحم والتنافس في مجالات محدودة. خصوصاً إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أمرين اثنين: الأول يتعلق بقلة الوظائف التي يمكن أن تستوعب الخريجين والخريجات في ذات المجالات. والثاني يتعلق بنوعية التعليم المتاح والمقبول مجتمعياً والمحدد في مجالات بعينها حيث عبرت 47% من الخريجات بأن المهن المعروضة غير مناسبة: 30% أشرن أن التخصص غير مطلوب: و 29% أشرن الى وجود تمييز ضد النساء؛ وعدم وجود مؤهلات كافية 15.0%.<sup>15</sup> وإذا ما تعمقنا أكثر. نجد أن هناك عوامل

أخرى ترسم بدورها حدوداً للنساء في بحثهن عن الفرص المتاحة في سوق العمل الفلسطيني. فقد عبرت 95% من الخريجات على تفضيلهن البحث عن عمل قريب من مواقع سكنهن.<sup>16</sup>

كما أشرنا في السابق. فإن البطالة بين النساء تتركز بين المتعلّمات. وقد يكون هذا هو السبب في أن مشاركة النساء تتطلب قدراً معيناً من التعليم حيث أن غير المتعلّمات لا يسعين للحصول على عمل. كما أن محدودية المهن والأنشطة الاقتصادية التي يمكن للمرأة أن تمارسها تجعل العدد الكبير من النساء يتنافسن عن فئات قليلة من المهن. وكما أسلفنا سابقاً. إن النساء في الغالب يقصدن المهن التي لا يقصدها الذكور مما يؤدي إلى انخفاض مشاركة النساء في مختلف القطاعات التشغيلية الأخرى.<sup>17</sup>

## 6. النساء خارج القوى العاملة:

النساء خارج القوى العاملة: تشمل هذه الفئة جميع الافراد من السكان الذين ينتمون لسوق العمل (ضمن القوة البشرية) ولكنهن لا يملكن ولا يبحث عن عمل ولا حتى مستعدات للعمل سواء بسبب عدم رغبتهن في العمل أو لاستئنائهن عن التكسيب عن طريق العمل أو لأسباب أخرى، ويصنف الافراد خارج القوى العاملة حسب السبب في الفئات التالية (الطالب المتفرغ، المتفرغ لاعمال المنزل، الزاهد في العمل، النزول، الماجز/ كبير السن، وجود ايراد/ التقاعد).

تشير الإحصاءات للعام 2012 بأن نسبة الأفراد 15 سنة فأكثر خارج القوى العاملة بلغت 56.4%. بواقع 30.9% بين الذكور مقابل 82.6% بين النساء من مجمل الأفراد 15 سنة فأكثر في فلسطين. وهي بذلك تسجل انخفاضاً بسيطاً عن العام 2011 لم يتجاوز 0.6% في أحسن الأحوال. إذ بلغت نسبة الأفراد خارج القوى العاملة 57.0%. بواقع 83.4% بين النساء مقابل 31.3% بين الذكور.<sup>18</sup>

السبب الرئيسي لوجود النسبة الأكبر من النساء خارج القوى العاملة هو الواجبات البيتية-الاعمال المنزلية.

كما أظهرت البيانات أن السبب الرئيسي لوجود النسبة الأكبر من الإناث خارج القوى العاملة هو الواجبات البيتية وأعمال المنزل (66.9% من مجمل الأسباب). في حين توزعت نسب الأسباب الأخرى على النحو التالي: 27.0% بسبب الدراسة و5.0% بسبب كبر السن و1.1% أسباب أخرى.<sup>19</sup>

و بالتالي. عدم قيام النساء بالبحث عن العمل لم يكن نتيجة قلة رغبتهن في العمل بل مسؤولياتهن المنزلية الكاملة حيث يقمن بالأعمال المنزلية و يعتنين بالأطفال ويعتبرنها المهام الأساسية التي تبقىهن مشغولات.<sup>20</sup>

وبالرغم من الاختلاف الكبير بين نسب الإناث والذكور خارج سوق العمل الفلسطيني كما أشرنا سابقاً. إلا أن ذات الاختلاف يزداد عمقاً عند النظر إلى عدد سنوات الدراسة. فالبيانات الوطنية تشير إلى أن نسبة الأفراد خارج القوى العاملة من النساء الحاصلات على 13 سنة دراسية فأكثر بلغت 56.1% مقابل 30.0% الذكور.<sup>21</sup>

## 7. مصيقات دخول المرأة إلى سوق العمل:

لا بد من الاعتراف بأن سوق العمل الفلسطيني يعاني من ضعف القدرة على استيعاب الطلب على العمالة بشكل عام. وذلك بسبب ضعف الاقتصاد الفلسطيني المرتبط بحالة عدم الاستقرار السياسي الذي تعيشه فلسطين من جهة. وتبعيته للاقتصاد الاسرائيلي وسياسة الاغلاق والحصار من جهة أخرى. وما ينتج عن هذا الوضع من بطالة وفقر ومشاكل وآفات اجتماعية اخرى على جميع أفراد المجتمع وخصوصاً النساء مما يحد من مشاركتها في سوق العمل. لذا سنستعرض فيما يلي أهم معيقات دخول النساء في سوق العمل ومشاركتها في العملية التنموية والتي تتأثر بالبنية الاجتماعية والهيكل الاقتصادي بالإضافة الى الثقافة العامة في المجتمع.

## أ. الثقافة الاجتماعية وهيمنة النظام الأبوي:

المجتمع لا يقدّر عمل النساء بحكم المادات والتقاليد والمعتقدات التي ترك أن مسؤولية النساء هي البيت والاولاد، وهي ثقافة تحملها النساء نفسها أن الرجل هو المكلف بتدبير النفقات للبيت وبهدم وجود مردود اقتصادي لملها مما يساهم في عزوها عن الالتحاق بسوق العمل.

تشير الدراسات إلى أن البنية الثقافية والاجتماعية والتعليمية والهيكل الاقتصادي هي من تحدد مدى مشاركة النساء في سوق العمل. فقد أشار استطلاع للرأي إلى أن 60.8% يرون ان عمل النساء يأتي كخيار ثانٍ وفي حال الحاجة الاقتصادية للأسرة. وأنهم يفضلون أن يجد الرجل عملاً ثانياً على أن يسمح لزوجته بالبحث عن عمل. كما أشار الاستطلاع إلى أن 54.0% يفضلون عمل النساء بدوام جزئي وعدم العمل خارج المنزل. وذلك بسبب أعباء العمل المنزلي داخل الأسرة (الزوج والأطفال). ومن هنا يظهر أن المجتمع الفلسطيني ما زال مجتمعاً ذكورياً وقرار

مشاركة النساء بالعمل بيد الرجل ويقع ضمن الحاجة الاقتصادية للأسرة حسب ما يراه الرجل. وهذا يتوافق مع نظرة الغالبية إلى أن عمل المرأة تفرضه الحاجة. إذ اشار 26.0% (من المستطلع آرائهم) بأنهم يعتقدون أن الإناث يجب أن يعملن لأن العمل حق لهن. بينما اشار 76.0% إلى أن هناك حاجة لعملهن نتيجة الوضع الاقتصادي ما يعني ضمناً أنه قد تعود الضغوط الاجتماعية ضد عمل النساء في حال تحسن الوضع الاقتصادي للأسرة.<sup>22</sup>

## ب. النظام التعليمي وتقسيم العمل:

لا يخرج النظام التعليمي الفلسطيني عن طبيعة المجتمع المحكوم بعوامل ثقافية اجتماعية تحصر النساء في مجالات تعليمية مؤدية إلى قطاعات عملية تتصف بأنها أنثوية أو تقليدية كالتعليم والصحة. فهذا النظام غالباً ما يوجه الطلبة لاختيار الأعمال التي تتلائم مع الأدوار الاجتماعية المسندة الى كلا الجنسين.<sup>23</sup>

## ج. التعليم والتدريب المهني والتقني:

يقوم التعليم والتدريب المهني على الجمع بين التعليم النظري في المدارس والمعاهد المهنية وبين التدريب العملي على ممارسة المهنة في المؤسسات التجارية والصناعية والخدمات أو في ورش مخصصة للتدريب. حيث يوجد حالياً 67 مؤسسة حكومية وأهلية ووكالة خاصة للتعليم والتدريب المهني تشمل المستويات الأساسية وتزيد فيها التخصصات للذكور عن الاناث (11 تخصص للذكور و 8 للأناث).

وحسب تقدير أولياء الأمور والطلبة لهذا النوع من التعليم. أبدى أهالي طلبة الصف التاسع والعاشر 39.0% و 49.0% الرغبة لأبنائهم باختيار التعليم والتدريب المهني.<sup>24</sup> مما يدل على ان هنالك وعي لدى أولياء الأمور فيما يتعلق بالتعليم والتدريب المهني.

ولكن وبالرغم من تزايد الرغبة في هذا النوع من التعليم إلا أن الفجوة بين الاناث والذكور في أنواع التخصصات المتاحة وأنواع التخصصات التي يتم اختيارها ما زالت موجودة. فقد أشارت البيانات إلى تدني نسب الفتيات اللواتي يردن الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني مقارنة بالذكور: 37% إناث و 48% ذكور. كما أظهرت البيانات بأن غالبية الفتيات يرغبن بالتوجه لمجالات تدريب تقليدية مثل مهنة الخياطة ومهنة التجميل ومهنة الإدارة. ومن بعدها جاءت الفتيات ممن يرغبن الالتحاق في تخصصات الالكترونيات والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. بينما لم تعبر أي فتاة عن رغبتها في الالتحاق بمهن الكهرباء. التكييف والتبريد.

20. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. 1998. المرأة والرجل في فلسطين. اتجاهات واحصاءات. رام الله - فلسطين.

21. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. 2013. مسح القوى العاملة 2012. رام الله - فلسطين.

22. شركة ألفا العالمية. مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق. مسح استطلاع رأي عام حول مواقف الفلسطينيين وتوجهاتهم من مشاركة النساء في القوى العاملة. 2009. رام الله-فلسطين.

23. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. 1998. المرأة والرجل في فلسطين. اتجاهات واحصاءات. رام الله - فلسطين.

24. وزارة التربية والتعليم. 2011. دراسة الاحتياجات الكمية والتنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الاساسية للمشروع البلجيكي – دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين.

13. نفس المصدر السابق

14. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. 2013. مسح القوى العاملة 2012. رام الله - فلسطين.

15. ريادة. مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق. 2009. دراسة بحثية حول واقع الخريجات الباحثات عن عمل.

16. نفس المصدر السابق.

17. لؤي شبانة. ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي الرابع للمرأة. غزة – فلسطين. تشرين ثاني 1999.

18. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. 2013. مسح القوى العاملة 2012. رام الله - فلسطين.

19. نفس المصدر السابق.



النجارة. الحدادة والتي يربنها مهن خاصة بالذكور فقط وإن كان عبر بعض الذكور عن الرغبة بالالتحاق بمهنة التجميل وبعض الفتيات بالميكانيك.<sup>25</sup>

كما أشارت دراسة الاحتياجات إلى ضعف إمكانية حصول خريجي التدريب المهني على فرص عمل. مع تباين طرق الحصول على هذه الفرص بين الجنسين. حيث ذكرت الدراسة أن العلاقات الشخصية تلعب الدور الأبرز في حصول الذكور على فرص العمل. في حين تأتي عملية البحث الذاتي ثانياً والعمل في نفس مكان التدريب ثالثاً. أما بالنسبة للإناث فقد بينت الدراسة أن النسبة الأعلى من الإناث يحصلن على عمل في نفس مكان التدريب. تليها نسبة الحاصلات على عمل عن طريق العلاقات الشخصية ثم عن طريق البحث الذاتي.<sup>26</sup>

وعلى الرغم من المعوقات التي تواجه الشباب خريجي التدريب المهني وخاصة الفتيات سواءً على صعيد التخصصات التي يلتحقن بها أو معايير قبولهن بسوق العمل. إلا أنه بالإمكان الاستفادة منه على غرار التجربة الألمانية نظراً لما يقدمه النظام الألماني للتعليم والتدريب المهنيين من معارف وقدرات على أعلى المستويات والتي يحتاجها بلا شك أي مجال تجاري أو اقتصادي حديث من أجل تلبية كافة المتطلبات المستقبلية. والتي تنظر الى التعليم المهني والتدريب كجزء أساسي مكمل للحياة. بل ينظر إليه باعتباره وسيلة لتحسين المجتمع ورفع مستواه. وبمكنا القول إن ما تتمتع به الصناعة الألمانية من خبرة وسمعة ممتازة يعود بشكل رئيسي إلى التعليم المهني الذي يعتمد على "نظام التعليم المهني المزدوج". وعلى أساس هذه الخبرة الطويلة في مجال التعليم المهني الذي يرتبط ارتباطاً مباشراً بمتطلبات السوق ويشكل عنصراً قوياً في إدماج الكفاءات المهنية والاجتماعية. يبرز هذا النوع من المعرفة التي يمكن أن يقدمها الألمان لشركائهم. لاسيما أن برامج التدريب الألمانية تتميز بمستواها التقني والتعليمي العاليين. وتمتلك العديد من نقاط القوة الرئيسية. مثل: عملية تصميم المناهج الدراسية وفقاً للمعايير الصناعية. وتدريب المدربين وإدماج تنمية المهارات في أثناء العمل. حيث يسلك أكثر من 80.0% من الشباب طريق التعليم المهني في حين لا يلتحق أكثر من 15.0% منهم بالجامعات ويمكن الاستفادة منه في حال تأهيل الشركات والمؤسسات الاقتصادية الوطنية من بنوك وفنادق ومصانع وغيرها.<sup>27</sup>

على سبيل المثال التجربة الألمانية، التي تنظر إلى التعليم المهني والتدريب كجزء أساسي مكمل للحياة، بل ينظر إليه باعتباره وسيلة لتحسين المجتمع ورفع مستواه، الذي يعتمد على "نظام التعليم المهني المزدوج". حيث يسلك أكثر من 80.0% من الشباب طريق التعليم المهني في حين لا يلتحق أكثر من 15.0% منهم بالجامعات.

## د. ظروف عمل المرأة:

ظروف عمل المرأة غير ملائمة وطاردة لها من سوق العمل ، لهذا لا بد من خلق بيئة عمل مساندة وداعمة لها وعدم تركز العمل في محافظة واحدة وضرورة توفير اشكال مختلفة من خدمات الرعاية والخدمة للأطفال وخاصة للنساء العاملات لتمكينهن من ظروف عمل أكثر

ملاءمة لادوارهن في الأسرة.

بحكم تقسيم العمل المتعارف عليه إجتماعياً فإن عمل المرأة يتركز بالمهن والوظائف ذات معدلات الأجور المنخفضة مقارنة بأجور الرجال . كما أن ظروف العمل غير ملائمة لعمل المرأة من حيث استغلالها في ساعات عمل طويلة والمضايقات التي تتعرض لها في مكان العمل واستغلالها في العمل والتحرشات. ومن هنا وجب خلق بيئة عمل ملائمة ومساندة وداعمة للمرأة وليست طاردة لها من سوق العمل.

كما أن مكان العمل يشكل عامل ضغط على المرأة العاملة. فعبء العمل خارج الأسرة وداخلها انعكس في تفضيل النساء للعمل القريب من البيت. حيث تفضل النساء البحث عن عمل ضمن المحافظة التي تقيم فيها أسرهن بنسبة 95%. وأشار حوالي 80% من الاناث بأنهن لا يوافقن للنساء العازبات العمل في مدينة أخرى والعيش لوحدهن. بينما لم يوافق 95% للنساء المتزوجات أن يعشن ويعملن في مدينة أخرى. كما تفضل ما نسبته 69% من الخريجات الإناث الوظيفة الحكومية حيث ساعات العمل أكثر ملائمة للنساء.<sup>28</sup>

أعباء الرعاية والأسرة تشكل عائقاً أساسياً أمام عمل النساء وهو ما يستلزم ضرورة توفير أشكال مختلفة من خدمات الرعاية والخدمة للأطفال وخاصة للنساء العاملات لتمكينهن من ظروف عمل أكثر ملائمة لادوارهن في الأسرة.

كما تشير المعطيات أيضا إلى أن أعباء الرعاية والأسرة تشكل عائقاً أساسياً أمام عمل النساء وهو ما يستلزم ضرورة توفير أشكال مختلفة من خدمات الرعاية والخدمة للأطفال وخاصة للنساء العاملات لتمكينهن من ظروف عمل أكثر ملائمة لادوارهن في الأسرة. ويستلزم هذا الأمر خلق بيئة داعمة للمرأة العاملة وخلق فرص عمل على مستوى المحافظات المختلفة وليس فقط في محافظة واحدة.

## الإستنتاجات

• أشارت الورقة إلى أن الأعداد المتوقعة للمرشحين للدخول في سوق العمل الفلسطيني(الأفراد 15 سنة فأكثر) في تزايد مستمر خلال الفترة القادمة وهي متقاربة جداً بين الذكور والإناث.

• أظهرت الورقة أن تدني مشاركة النساء في القوى العاملة يعود الى عدد من الأسباب. يمكن عرضها على النحو التالي:

➤ أسباب اقتصادية تتمثل في ضعف قدرة سوق العمل الفلسطيني على استيعاب القوى العاملة النسوية.

➤ أسباب اجتماعية وثقافية تتمثل في محدودية المهن التي تتنافس المرأة عليها.

➤ ضعف الإقبال على التدريب المهني المتخصص للنساء غير التقليدي.

➤ ظروف عمل النساء من حيث مكان العمل وساعات العمل.

• هناك نسبة من النساء المنخرطات في سوق العمل تعاني من البطالة وعدم المقدرة على الحصول على فرصة عمل.

• نسبة عالية من النساء تعمل في قطاع الزراعة وأن الغالبية العظمى من هؤلاء يعملن على أساس أعضاء أسرة بدون أجر في

مشاريع أو مزارع للأسرة والتي يحكمها الطابع العائلي والذي بدوره يعاني من عدم التنظيم. لذا هناك حاجة لتنظيم هذا القطاع من أجل الاستفادة من عائد هذا القطاع.

• تتركز نسبة عالية من النساء في عدد قليل جداً من المهن وهي العمل كفنيات ومتخصصات ومساعدات وكتبة. ويلاحظ بأن هناك نسبة قليلة من النساء يمتحن مهناً تشريعية أو قيادية.

• تتركز نسبة عالية من النساء في عدد قليل جداً من الأنشطة الاقتصادية التقليدية وهي الزراعة والخدمات. مما يقلل من دور المرأة في القطاعات الإنتاجية.

• تظهر الورقة مدى تأثير الثقافة المجتمعية الذكورية من خلال تقسيم العمل فنجد أن تركز النساء العاملات يقع في قطاع الخدمات والزراعة بشكل أساسي كأنشطة اقتصادية تقليدية فمعظمهن يعملن كمعلمات أو ممرضات أو مزارعات أو حرفيات. وهو ما يفسر أيضاً نسبة البطالة العالية بين النساء وخاصة المتعلمات من ذوي التخصصات الأخرى.

• نسبة عالية من المتعطلات عن العمل متعلمات. وبالتالي فإن هناك حاجة لتوفير فرص عمل مناسبة للمتعلقات من النساء.

• إدراك صانعي القرار والسياسات لأهمية مشاركة النساء في سوق العمل حيث يتوفر استراتيجيات وطنية تعنى بمشاركة النساء في سوق العمل:

➤ الاستراتيجية الوطنية للتشغيل.

➤ الاستراتيجية الوطنية للتدريب المهني والتقني.

25. وزارة التربية والتعليم. 2011. دراسة الاحتياجات الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الاساسية للمشروع البلجيكي – دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين.

26. نفس المصدر السابق.

27. <http://dw.de/p/8Kix30/04/2006> (04/09/2013)

28. ريادة. مركز المرأة الفلسطينية للابحاث والتوثيق. واقع الخريجات الباحثات عن عمل 2009.